

**Análisis comparativo de planes de intervención para la atención y prevención de
riesgos psicosociales en empresas de Iberoamérica.**

Luz Mary Valencia Valencia

Olga Lucia Nossa Chaparro

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Sede Regional Eje Cafetero

Programa De Gerencia De Riesgos Laborales

2023

**Análisis comparativo de planes de intervención para la atención y prevención de riesgos
psicosociales en empresas de Iberoamérica.**

Luz Mary Valencia Valencia

Olga Lucia Nossa Chaparro

Presentado como requisito para optar al título de especialista en gerencia de riesgos
laborales

Asesor(a)

Esp. Verónica Natalia Franco Rodas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Sede Regional Eje Cafetero.

Programa de Gerencia de Riesgos Laborales

2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN.....	8
OBJETIVOS.....	9
Objetivo General:	9
Objetivos Específicos:	9
METODOLOGÍA	10
MARCO DE REFERENCIA	13
Marco Legal.....	13
Antecedentes.....	16
Marco Teórico	19
MARCO CONCEPTUAL.....	28
conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS	45

LISTA DE FIGURAS

Tabla 1.....	41
--------------	----

INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado en el que se desenvuelven las organizaciones ha hecho que para sostenerse en el mercado necesitan responder a las demandas de este. Con un mercado cada vez más demandante, son los trabajadores de las organizaciones quienes responden a estas exigencias. En el proceso de dar respuesta se puede ocasionar efectos adversos o positivos en algunos de los colaboradores de la organización, afectando el bienestar psicológico, físico y social, repercutiendo incluso en los procesos de las organizaciones, pudiendo ocasiona pérdidas millonarias.

El Ministerio de Protección Social de Colombia define los factores psicosociales como “los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Resolución 2646, 2008, Artículo 5). Aludiendo a esta definición se puede observar que dichos factores pueden ser positivos o negativos para el trabajador, sin embargo, los que tienen una connotación negativa son conocidos en la literatura como factores de riesgo psicosocial y están asociados a las condiciones de la organización, relacionadas con el diseño, distribución y gestión del trabajo que pueden ocasionar un efecto lesivo en la salud y bienestar del trabajador. En este sentido Moreno Jiménez (2011) hace una diferencia entre factores de riesgo y riesgos psicosociales, estos últimos están asociados a situaciones que pueden perjudicar de manera grave la salud de los colaboradores, social, física y mentalmente.

De manera que los riesgos psicosociales pueden tener efectos negativos en la calidad del trabajo, la productividad, la satisfacción y la moral los empleados, que pueden ser desencadenados por estrés laboral, agotamiento o depresión, ocasionadas probablemente por cargas excesivas de trabajo, exigencias contradictorias, falta de participación en la toma de decisiones, comunicación ineficaz y/o acoso sexual y psicológico (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [EU-OSHA], s.f.). También pueden resultar en una mayor tasa de ausentismo, rotación de personal y costos de atención médica, lo que hace que la gestión de estos riesgos sea un asunto importante para las empresas.

Para enfrentar estos riesgos, muchas empresas han implementado modelos de intervención buscando prevenir, gestionar y abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este sentido, resulta relevante realizar un análisis comparativo de los modelos de intervención más representativos en las empresas de la región, con el fin de identificar las mejores prácticas y promover su replicación en otros contextos. Con este propósito, esta monografía de tipo documental tiene como objetivo realizar un análisis comparativo de los modelos de intervención de los riesgos psicosociales más representativos en las empresas Iberoamérica. Para ello se pretende, buscar información bibliográfica confiable sobre los principales modelos de intervención de riesgos psicosociales utilizados en empresas de la región, a partir de una revisión sistemática de la literatura especializada en el tema, tomando una ventana de tiempo de 2018 a 2022, usando bases de datos como “Scopus”, “Google Scholar” “SciELO” y realizar un análisis de la información sobre los modelos de intervención para identificar las mejores prácticas y recomendaciones para su aplicación en diferentes contextos empresariales.

Con esta investigación se espera contribuir al conocimiento y la difusión de los planes de intervención de riesgos psicosociales aplicados en Iberoamérica, y fomentar la implementación de estrategias efectivas para la prevención y abordaje de estos riesgos en el entorno laboral, por parte de los profesionales del área.

JUSTIFICACIÓN

Los riesgos psicosociales son un problema cada vez más relevante en el ámbito laboral en todo el mundo, y América Latina no es la excepción. La literatura científica ha demostrado que los riesgos psicosociales pueden tener graves consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores, así como en su productividad y rendimiento laboral (Moreno Jimenez, 2011). Por esta razón, es importante que las empresas adopten medidas para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales de manera efectiva.

En este contexto, una monografía que documente planes de intervención para el manejo y prevención riesgos psicosociales para Iberoamérica cobran una gran relevancia. A través de esta revisión, se pueden identificar las prácticas efectivas y exitosas en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en las empresas de la región.

Este trabajo puede ser especialmente beneficioso para las empresas de la región, ya que les permite conocer las experiencias y resultados de otras empresas en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales. De esta manera, podrán adoptar medidas más efectivas y adecuadas a sus propias necesidades y contextos laborales. Además, la prevención y gestión efectiva de los riesgos psicosociales en las empresas puede tener impactos positivos en la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y rendimiento laboral, lo que a su vez puede contribuir al crecimiento económico y social de la región.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Realizar un análisis comparativo de planes de intervención de los riesgos psicosociales más representativos en las empresas de Iberoamérica.

Objetivos Específicos:

1. Buscar información bibliográfica confiable sobre los principales planes de intervención de riesgos psicosociales utilizados en empresas de Iberoamérica, a partir de una revisión sistemática de la literatura especializada en el tema.
2. Organizar la información de lo fácil a lo complejo registrándola en las fichas RAI
3. Analizar la información sobre los planes de intervención para identificar las mejores prácticas.

METODOLOGÍA

El propósito de la presente monografía es realizar una revisión bibliográfica sobre los planes de intervención de los riesgos psicosociales en Iberoamérica, esto con el fin de entregar información confiable sobre los modelos más aplicados, información que es valiosa para los profesionales encargados de realizar las intervenciones, como para quienes deseen comenzar a investigar sobre este tópico tan importante como es el manejo de los riesgos psicosociales.

Esta investigación es de tipo documental la cual tiene como objetivo realizar un análisis de la información sobre el tema de modelos de intervención de los riesgos psicosociales, en dicho análisis se pueden encontrar relaciones, diferencias, etapas, posturas y observar el estado actual de estos modelos de intervención (Bernal, 2016).

Para realizar la identificación de los modelos de intervención para la prevención de riesgos psicosociales se hace mediante una revisión bibliográfica de bases de datos científicas relevantes, tales como “Google Scholar”, “Scielo”, “Scopus” y “PubMed”. Se tuvieron en cuenta los artículos, tesis o monografías relevantes de los últimos cinco años, observando sus títulos y resúmenes para observar si estaban relacionados con el tema de interés.

Luego se realiza un análisis de cada artículo teniendo en cuenta, la metodología y los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, la información de cada artículo fue condensada en fichas resumen por cada artículo leído.

Luego se procede a incluir el artículo, basado en los siguientes criterios:

- Tema específico

- Idioma, pueden ser publicaciones en español o inglés, todas deben estar relacionadas directamente modelos de intervención aplicados en Iberoamérica.
- Enfoque investigativo, se tuvo en cuenta los artículos de tipo cualitativos,
- Con base en la metodología anterior se logró obtener una visión amplia de los principales modelos de intervención para riesgos psicosociales

La figura 1 muestra el modelo de ficha elaborada para consignar la información de cada una de las referencias seleccionadas que se usaron para la elaboración de esta monografía.

Cada ficha tiene un número consecutivo que identifica cada artículo, luego se consigna el nombre del artículo. Después se registra el o los autores que realizaron el trabajo, junto con el año de publicación del trabajo. En la fuente de publicación se coloca donde se recuperó el documento, es decir, en qué dirección electrónica se obtuvo. Aquellos que contaban con DOI (*Digital Object Identifier*), el cual es un identificador único y permanente para las publicaciones electrónicas, se agregaron en esta ficha para facilitar futuras consultas.

El ítem de Alcance se tuvo en cuenta el impacto del artículo o publicación si es Global, Regional y/o Local. Luego el objetivo de la investigación, el cual se encuentra normalmente en el resumen o introducción de la gran mayoría de publicaciones deben ser consignados en este apartado.

La metodología es uno de los principales componentes que se deben tener en cuenta para poder comprender la validez del estudio y/o de ser posible reproducir dicho estudio. En este apartado se consigna si la investigación fue de tipo cualitativo, cuantitativo o mixto.

Figura 1

Ficha para recopilación de información

FICHA #	
Nombre del artículo	
Autor – Año	
Fuente de publicación	
Alcance– Global, regional, local	
Objetivo	
Metodología (Enfoque, técnicas e instrumentos)	
Resultados	
Identificación con mi propuesta de investigación	

Los principales resultados acorde al o los objetivos de la investigación fueron consignados en la casilla de Resultados. Finalmente se realizó un análisis si esta investigación es relevante para la monografía y se consigna esta información en Identificación con mi propuesta de investigación.

Usando los resultados de los buscadores y las fichas bibliográficas, se tuvieron en cuenta aquellas metodologías de intervención que fueron aplicadas al manejo de los riesgos psicosociales. Luego se procedió a realizar la comparación de los diferentes modelos de intervención de prevención y manejo de los riesgos psicosociales, se parte de la información recopilada anteriormente donde se observaba las estrategias empleadas por las empresas e incluso por los trabajadores para mitigar el riesgo. Con estos valiosos insumos se procede finalmente a realizar un análisis de la información con el objetivo de identificar las prácticas más comunes.

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	SEP				OCT				NOV				DIC				ENE				FEB				MAR				ABR				MAY							
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4				
1. Selección del tema	X	X	X																																					
2. Objetivos				X	X	X	X																																	
3. Búsqueda de información								X	X																															
4. Elaboración Anteproyecto										X	X	X	X																											
5. Entrega aneproyecto																X																								
5. Organización																						X	X	X																
5. Análisis de información																										X	X													
6. Redacción de monografía																										X	X	X	X											
7. revisión monografía profesora																						X	X		X	X			X											
8. Entrega monografía a jurados																																								
9. Sustentación																																								

MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal

Normas internacionales

En cuanto a la legislación internacional a continuación se mencionan algunas que normas para los países de México, Ecuador, Chile y España, estos fueron escogidos a criterio de los investigadores.

México: En México, el marco legal de los riesgos psicosociales se encuentra en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Además, en el país existe la Ley General de Salud, que establece los lineamientos para la atención de la salud mental y la prevención de trastornos mentales.

Chile: En Chile, el marco legal de los riesgos psicosociales se encuentra en la Ley 20.001, que establece medidas de protección a los trabajadores contra el acoso laboral, la violencia y otros riesgos psicosociales. Además, el país cuenta con la Norma Técnica NCH 3262, que establece los requisitos para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

Ecuador: En Ecuador, el marco legal de los riesgos psicosociales se encuentra en la Ley Orgánica de Salud, que establece los lineamientos para la prevención y atención integral de la salud mental, incluyendo la prevención y control de los riesgos psicosociales en el trabajo. Además, el país cuenta con la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2859, que establece los requisitos para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.

España: En España, el marco legal de los riesgos psicosociales se encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo y adoptar medidas preventivas. Además, el país cuenta con la Norma UNE-EN ISO 10075, que establece los requisitos para la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.

La legislación colombiana en su Constitución Política define en su Artículo 25 el trabajo como un derecho y que este debe tener condiciones dignas (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25). De manera que para garantizar la salud y bienestar de los trabajadores de Colombia, a través Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece los lineamientos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Esta resolución establece los factores de riesgo y los criterios para evaluar la exposición a los mismos, así como las medidas de prevención y control a implementar. Adicionalmente en el Artículo 13 de dicha resolución, establece los criterios para la intervención

de los factores de riesgo psicosocial (Resolución 2646, 2008, Artículo 13). En esta misma línea el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 2764 de 2022, en donde se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, en su artículo 1, en los numerales 3 al 15 se establece los protocolos de intervención, y en el artículo 6 presenta los enfoques que deben tener las acciones, estrategias y protocolos de la guía técnica general y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora (Resolución 2764 de 2002, Artículo 6).

Adicionalmente Colombia cuenta con la Ley 1562 de 2012 y su decreto reglamentario 1072 de 2015, donde se establece la obligación de las empresas de adoptar medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

En relación con la salud mental de los trabajadores se tiene la Ley 1616 de 2013, que tiene como objetivo garantizar la atención integral en salud mental y prevenir la estigmatización y discriminación, en su Título III establece los criterios para la promoción y prevención de la enfermedad mental, esta norma es de importancia debido a que los colaboradores de las empresas por causa de los factores de riesgo psicosocial pueden ocasionar estrés, ansiedad o depresión. También en su artículo 7 esta ley establece que las administradoras de riesgos laborales deben generar estrategias de promoción de salud mental y prevención del trastorno mental.

Al analizar el marco legal colombiano relacionado con los riesgos psicosociales es amplio y establece claramente las obligaciones y responsabilidades de las empresas en la prevención y control de estos riesgos.

Antecedentes

La intervención en psicosocial está en caminata a realizar acciones concretas que permitan disminuir e incluso eliminar la exposición al riesgo psicosocial. Pero esto se debe hacer desde una planificación y seguimiento por parte de las organizaciones para obtener resultados concretos. Desde 1984 la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud, publicaron un informe titulado “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención”, (OIT-OMS, 1984) definió los factores de riesgo psicosociales, en términos de la estructura de la organización, el medio ambiente donde se desarrolla el trabajo, el contenido del trabajo e incluso las consideraciones personales externas que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción laboral. En este informe dió las pautas iniciales para la intervención en su apartado 7.2 Intervenciones, allí se expone que de existir trastornos de emocionales, problemas de comportamiento y trastornos de salud relacionados con los factores psicosociales se sugieren algunas medidas para corregir o mitigar el riesgo. Dentro de estas se encuentran:

1. El reordenamiento de tareas
2. Medidas de organización
3. Medidas de ergonomía y mejoramiento del medio ambiente de trabajo
4. Modificación del espacio de trabajo y del tiempo de trabajo
5. Suministro de información sobre los procesos de trabajo
6. Participación de los trabajadores en las medidas de la organización

Se sugiere adicionalmente por parte de OIT y OMS, que hay una amplia gama de posibles intervenciones, pero que estas no podrán ser efectivas si los interesados no están convencidos de la importancia de prevenir o corregir. Se puede decir que este documento centró las bases en relación con los factores de riesgo psicosociales y para la propuesta de planes de intervención.

El Instituto De Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo, publicó dos notas técnicas sobre intervención psicosocial en riesgos laborales. En ellas, Vega (2012), expone o da recomendaciones prácticas sobre intervención en riesgos psicosociales en organizaciones. Es de resaltar que dichas notas fueron construidas con base en planes de intervención exitosos. Por ejemplo se propone que se debe evitar las soluciones de manual o las que se consideran estándares, lo que implica que se debe buscar acciones preventivas hechas a medida. También se recomienda que para que la intervención sea exitosa se debe integrar en la gestión regular de la empresa, es decir se debe volver parte del sistema de gestión. Esto implica que la intervención se debe ver como un proceso que tiene que evaluarse y ajustarse de acuerdo con los resultados, para que haya un mejoramiento continuo. Ahora bien, la nota técnica, sugiere que es necesario que los planes de intervención partan de situaciones reales, lo que lleva a un correcto análisis del riesgo y que convienen evadir intervenciones específicas, que no tienen objetivos de salud y bienestar. Entonces para que la intervención sea exitosa se requiere no solo de partir de la realidad sino que se debe diseñar estrategias a largo plazo, que contemplen los objetivos, tengan en cuenta los recursos y evalúe la intervención. De esta forma se podrá implementar un plan de intervención más exitoso, según lo expuesto por Vega (2012).

En el año 2015, Ministerio de Trabajo de Colombia publicó la guía técnica “Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora”. En esta guía se establecen tuvo como objetivos presentar el marco de referencia conceptual, y establecer los principios de la intervención y psicosocial. También es de notar que en esta se identifican cuáles son los roles de los empleadores, trabajadores y organismos de la seguridad en cuanto a la intervención psicosocial. En esta misma guía se sientan las bases para la elaboración de los planes de intervención, como también el procedimiento para la detección de necesidades en

cuanto a la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos. Finalmente la guía se centra básicamente en proveer estrategias y acciones para la intervención (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015).

Ahora con relación a la revisión de planes de intervención, Londoño Londoño et.al (2017), realizaron una revisión sistemática de planes de intervención primaria frente a riesgo intralaboral. De la investigación y aplicación de filtros seleccionaron ocho (8) investigaciones que cumplían con los criterios asumidos. La investigación mostró que la intervención realizada por la gran mayoría de los autores va enfocada al individuo, es decir que las actividades se centran en lo que las personas pudieran realizar, por ejemplo capacitaciones o formación en los aspectos relacionados con el trabajo y/o pausas activas. Dos de los estudios mostraron que la intervención estaba enfocada en el aspecto del ambiente social del trabajo creando grupos de participación y por último un solo estudio se centró en la intervención sobre las condiciones de trabajo.

En Perú se destaca un trabajo sobre revisión sistemática de las intervenciones ante el estrés laboral en trabajadores de Latinoamérica. Castillo Bazauri y Cienfuegos Pérez (2020), se realizó una revisión bibliográfica que abarcara la ventana de tiempo entre 20 de abril de 2020 a 17 de junio de 2020, se seleccionaron estudios de Brasil y Colombia, lo encontrado mostró que las intervenciones van desde planes de intervención que contemplan estrategias de afrontamiento y otras con alternativas como el mindfulness.

Durante el periodo comprendido entre 2018 a 2022, no se observó un referente que realizara un análisis comparativo entre planes de intervención para la atención y prevención de riesgo psicosocial en empresas de Iberoamérica. Sin embargo es de resaltar el trabajo realizado de Abregú-Tueros LF (2020), quien hizo una revisión sistemática de las prácticas preventivas para riesgos psicosociales en centros sanitarios. Esta investigación realizó una búsqueda de información

en diferentes bases de datos y se obtuvieron 8559, estudios de los cuales se admitieron 18 estudios.

Los resultados mostraron que los principales planes de intervención en este tipo de empresas son enfocados a prevenir los efectos de la somnolencia, y de los trastornos del sueño derivados del trabajo nocturno en los centros hospitalarios. El estudio muestra que dentro de las prácticas preventivas para riesgos psicosociales se agrupan en cuatro grupos: 1) Políticas de mejora para las condiciones laborales y para la promoción al trabajo en equipo, 2) Desarrollo del liderazgo, 3) Soporte para la toma de decisiones y la comunicación organizacional, 4) Soporte para el desarrollo personal y profesional.

En el año 2022 García (2022), aborda el tema de los riesgos psicosociales en las organizaciones, considerando elementos conceptuales, metodológicos y legales para ser usados como base para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial. García (2022), logra abordar desde la definición del riesgo psicosocial, hasta la promoción e intervención principalmente en relación con el acoso laboral, el balance trabajo-familia y el agotamiento laboral, estos tres últimos abordados desde su definición hasta sus procesos de intervención.

Marco Teórico

Para la realización de la presente monografía es necesario tener en cuenta algunos conceptos comenzando por factores psicosociales en el trabajo, estos empezaron a ser definidos en 1984 por la OIT y la OMS en un trabajo conjunto, donde, presentaron una definición de los factores de riesgo psicosocial: consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a

través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT-OMS,1984, p.12).

También es definido por Charria et.al (2011) como:

Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores (Charria et.al, 2011).

En Colombia desde la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia define los factores de riesgo psicosocial como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Después de tener estos factores es necesario introducir el concepto de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales Los riesgos psicosociales laborales son definidos por Moreno (2011) como:

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves (Moreno, 2011).

Ahora bien, partiendo de las dos definiciones anteriores se puede definir algunos efectos de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se encuentran el acoso laboral (*mobbing*), la depresión, síndrome de agotamiento y el estrés.

El acoso laboral (*mobbing*) en la guía técnica relacionada con la promoción y prevención de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo de Colombia (2015), se establece que es uno de los principales efectos de los factores de riesgo. Por eso se presenta la definición de este concepto desde la perspectiva de la ley 1010 de 2006, definiendo entonces el acoso laboral, como:

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado / trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

El síndrome de agotamiento también es conocido como síndrome de “Burnout”. El síndrome de Burnout o también conocido síndrome de estar quemado, se define como “cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso” (Castillo, 2001). Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo de Colombia citando a Martínez da la siguiente definición:

El síndrome de Burnout o de agotamiento laboral es entendido entonces como una respuesta al estrés laboral crónico, que tiene consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y se caracteriza por agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada, y baja realización/logro profesional o personal (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016). Según el protocolo (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016), el síndrome de agotamiento tiene tres grandes componentes. El primero es el agotamiento emocional el cual está asociado con sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico, agotamiento y fatiga. El segundo es una actitud fría y despersonalizada, la cual se puede ver reflejada en sentimientos, actitudes y respuestas negativas, ironía, irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo, reacciones de distanciamiento,

cinismo y hostilidad. Y el último es la baja realización/logro profesional o personal, y se observa en el colaborador en bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión, baja autoestima y afectación de las relaciones profesionales y personales.

Otros de los efectos es la depresión, la cual es una de las enfermedades que más les cuesta a las empresas. Se estima que entre la ansiedad y la depresión cuestan alrededor de US\$ 1 billón (Kestel,2019). Según la OMS, la depresión se define como: “trastorno mental que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (OMS, s.f).

En este mismo sentido se tiene estrés postraumático, en la resolución 2646 de 2008, muestra que unos de los efectos de los factores psicosociales son es el estrés postraumático. La Organización Mundial de la Salud define el estrés postraumático como:

respuesta retardada o tardía a un suceso o a una situación estresante (de corta o larga duración) de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica, que probablemente causarían angustia generalizada a casi cualquier persona. Los factores predisponentes, como los rasgos de la personalidad (por ejemplo, compulsivos o asténicos), o una historia de males neuróticos previos, pueden incidir en una reducción del umbral tras el cual se desarrolla el síndrome, o se agrava su evolución, pero ninguno de estos antecedentes es necesario ni suficiente para explicar su aparición. Entre sus características distintivas se encuentran los episodios repetidos en que se revive el trauma a través de recuerdos intrusos (“retrospectivas”), sueños o pesadillas que ocurren sobre un fondo persistente de “torpor” y de aplanamiento emocional, de desapego de los demás, de falta de respuesta a las circunstancias, de anhedonia y de impedimento de las actividades y de las situaciones que le recuerdan el trauma. Habitualmente hay un estado de alerta excesivo en la esfera

autonómica, con hipervigilancia, incremento de la reacción de alarma e insomnio. La ansiedad y la depresión se asocian con frecuencia con los síntomas y los signos descritos, y no son infrecuentes las ideas suicidas. El comienzo del trastorno sigue a la presentación del trauma con un período de latencia que puede variar desde pocas semanas a unos meses. La evolución es fluctuante, aun cuando en la mayoría de los casos se puede esperar una recuperación. En una pequeña proporción de los casos la afección puede presentar un curso crónico de varios años, con un eventual cambio perdurable de la personalidad (OMS, 1992)

Ahora bien, el trabajador o colaborador también desarrolla cuadros estrés agudo, el cual puede aparecer en el trabajo por una situación traumática que pueda comprometer la integridad física o su seguridad. Este es definido por el Ministerio de Trabajo en su protocolo de prevención como:

trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en un individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016).

Después del evento o situación traumática a la que se pueda ver sometido el trabajador, tan sólo unos minutos después se puede manifestar el estrés agudo a diferencia del estrés postraumático el cual aparece días después. Es importante mencionar que a pesar de su pronta aparición, sus síntomas pueden durar hasta 30 días (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016).

Cuando se han identificado, por parte del empleador o de una entidad externa, los efectos de los riesgos psicosociales, las organizaciones deben enfrentarlos, y la mejor manera es a través de un modelo de intervención. De manera que como lo menciona Izquierdo (2012), la intervención se

basa fundamentalmente en realizar el diagnóstico o identificación del riesgo en el puesto de trabajo para luego proponer las medidas correctoras.

Así que la intervención se puede enfocar sobre el ambiente del trabajo, el contenido y la organización o sobre la relación existente entre el trabajador y su medio ambiente o sobre el mismo. Y como lo menciona Vega (2012) son mejores las intervenciones de tipo organizacional que las medidas enfocadas en el trabajador, estas últimas se deben realizar después.

La intervención en la organización es inicialmente con lo que debe empezarse. Izquierdo (2012) concreta las medidas propuestas por el comité mixto de la OIT/OMS (1984) para la intervención en las organizaciones en cuatro puntos:

a) Con respecto a los sistemas de trabajo.

- Dotar a los trabajadores de la formación necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo.
- Promover la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la toma de decisiones.
- Proporcionar autonomía temporal e iniciativa para la ordenación de tareas.

b) Con respecto a los sistemas de información y comunicación.

- Facilitar información clara e inequívoca de las responsabilidades, funciones y tareas del trabajador, de los objetivos (cantidad y calidad del producto), de los métodos y medios de trabajo, de los plazos, etc.
- Proporcionar a los trabajadores información anticipada de los cambios tecnológicos o de la introducción de nuevas tecnologías.

- Establecer canales de comunicación en los que los mensajes que se transmitan sean claros, comprensibles y accesibles a los diferentes grados de instrucción y madurez de los trabajadores a los van dirigidos. Además el mensaje ha de llegar al receptor en el momento en que es útil y necesario.
- c) Con respecto a sistemas de regulación de conflictos.
- Establecer procedimientos formales de negociación, arbitraje y mediación.
- d) Con respecto a los sistemas de dirección y liderazgo.
- Procurar que el estilo de dirección, liderazgo o mando sea democrático y que permita participar a todos los trabajadores en las decisiones que afecten a su trabajo.
 - Formar en la dirección y gestión de recursos humanos.
 - Conceder importancia al apoyo social (instrumental, afectivo, etc.), entre compañeros y con los superiores y subordinados, en el diseño de la organización.
 - Fomentar el apoyo social adecuado, es decir, posibilitar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

En cuanto a la intervención sobre el trabajador debe ir orientada hacia él mismo, buscando que él pueda conocer los riesgos y adquiera nuevas actitudes hacia el trabajo, buscando prevenir, analizar y afrontar los riesgos en el trabajo. Según Berkma y Glass (2000) citado por Izquierdo (2012), la intervención sobre el trabajador consiste en dotarle de estrategias de afrontamiento y

consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las mejoras de autocontrol y la eficacia personal.

Otro tipo de intervención es la ligada al apoyo social. El apoyo social son las transacciones entre las personas que conforman una red de apoyo al individuo, las que se brindan apoyo entre sí y satisfacen sus necesidades básicas (Beltrán, 2004). Entonces, con el apoyo social, los colaboradores, tanto el entorno laboral, familiar y social, adquieren nuevas habilidades, nueva información, apoyo emocional, retroalimentación sobre su desempeño y otros tipos de ayuda, por lo que el apoyo social permite prevenir y disminuir las respuestas que la persona genera ante los estresores y sus efectos (Izquierdo,2012).

En cuanto a la intervención frente al estrés como efecto de los riesgos, este debe tratarse principalmente desde y hacia la estructura organizacional, los estilos de comunicación, los procesos de la toma decisiones, las funciones y tareas, los formas de capacitar y el ambiente físico donde laboran los trabajadores. Mejorando en estos aspectos, se puede disminuir el estres, como también en el apoyo social, que se debe dar en la organización, no solo entre los pares, sino también entre los superiores y sus colaboradores a cargo. Los superiores deben adoptar una actitud de apoyo a los subordinados para disminuir los efectos negativos del estrés y además la vulnerabilidad frente a este (Izquierdo, 2012).

Ahora la intervención individual se puede dar en cualquier momento, sin embargo, es recomendable cuando la intervención en la organización no funciona correctamente y no produjo el efecto deseado. Así que las medidas de intervención recomendadas para el manejo del estrés son tales como hacer ejercicio, evitar el consumo de bebidas y sustancias embriagantes, ser asertivo, desarrollar tolerancia y respeto por los demás. Algunas técnicas sugeridas por Izquierdo (2012), son: a) técnicas generales, las cuales van asociadas con una dieta adecuada, apoyo social y buen

humor, b) técnicas cognitivas, pueden ser, reestructuración cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés y detención de pensamiento, c) técnicas fisiológicas, las cuales son la relajación muscular, autógena y control de la respiración, d) técnicas conductuales, abarcan el entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol.

Para la intervención frente al síndrome de Burnout, desde la organización se debe tener en cuenta que no es fácil de que el trabajador sea consciente que padece del síndrome, por lo que se debe fomentar el apoyo social desde la organización y así los pares o superiores hagan que el afectado tome conciencia. Sin embargo algunas medidas de intervención que se recomiendan para la organización son:

- Promover el trabajo en equipo mejorando el clima
- Descentralizar la toma de decisiones
- Definir claramente los puestos de trabajo
- Tener claro las líneas de autoridad o cadena de mando
- Mejorar las comunicaciones
- Fomentar la flexibilidad en el horario
- Aumentar recompensas para los colaboradores
- Promover las relaciones interpersonales

En cuanto al individuo, la intervención sobre el trabajador puede hacerse a través de planes que: contemplen la capacitación para el desarrollo o perfeccionamiento de habilidades y destrezas que son requeridas para la resolución de problemas, sin dejar a un lado el entrenamiento en manejo del tiempo y mejoramiento de la asertividad. También es importante planes o talleres que

contemplan el manejo de las emociones, tales como técnicas de relajación. Y por último se necesita que los trabajadores sepan que hay otros que se preocupan por ellos.

MARCO CONCEPTUAL

Los planes de intervención son herramientas que se emplean por parte de las empresas para prevenir, mitigar o disminuir el riesgo psicosocial en los colaboradores. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo de Colombia la intervención puede realizarse desde dos perspectivas: 1) el control de los factores de riesgo y 2) el fortalecimiento de los factores protectores (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015).

A continuación se presentan las diferentes estrategias elaboradas por diferentes tipos de empresas para disminuir los efectos de los factores de riesgo, esto se centra en el manejo de acoso laboral, estrés, y síndrome de Burnout, que fueron publicados en tesis o artículos entre 2018 y 2022.

Muñoz Rojas et.al (2018), tratan de identificar las tendencias y las nuevas orientaciones laborales, observando la normatividad vigente y observaron si las medidas aplicadas para mitigar los riesgos psicosociales están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador. Los autores concluyen que para que la prevención sea eficaz se necesita un compromiso total desde la alta dirección, así como recursos específicos y suficientes. También se expresa que para que se tenga mayor impacto son mejores las intervenciones generales que las particulares, debido a que se hace una planeación organizada y las intervenciones individuales han de ser posteriores o complementarias. Las medidas de prevención recomendadas son: enriquecer tareas, modificar la organización del trabajo, permitir autonomía, rotar puestos y tareas, mejorar el medio ambiente de trabajo, propiciar espacios de trabajos adecuados, pausas y descansos adecuados, suministrar información asertiva (Muñoz et.al, 2018).

El estrés es uno de los efectos que se deriva de los riesgos psicosociales y puede ser producto de grandes cargas laborales, exigencias contradictorias, problemas de comunicación, acoso psicológico y/o sexual, entre otros. Existen diferentes tipos de intervención para manejar el estrés laboral, dentro de estas se destacan, la técnica de inoculación de estrés, técnicas para el control de la respiración y técnicas para la relajación mental – meditación. Estas técnicas fueron implementadas por Rojas y García en dos empresas (Rojas y García, 2017). Para la recolección de datos se empleó una batería aprobada por el Ministerio de Trabajo, cuyo objetivo es identificar el nivel de estrés en los trabajadores de ambas empresas. Al aplicar el instrumento este permite determinar el nivel de estrés catalogado en cinco niveles; muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

El nivel muy bajo son síntomas que tienden a desaparecer rápidamente y no requieren intervención salvo las que se programen por los programas de prevención de las empresas. El nivel bajo requiere de intervención ya que a pesar de que los síntomas son leves y su afectación es poca en la salud del colaborador, es conveniente darle manejo con el fin de mantenerlos en baja frecuencia. En cuanto al indicador es medio, este muestra que el estrés es moderado, y que puede poner en riesgo la salud del colaborador, para esto se recomienda observar cuáles de los factores intralaborales y extralaborales se relacionan con los efectos encontrados. El nivel alto y muy alto indican requieren vigilancia y una intervención que permita identificar cuáles son los factores intralaborales y extralaborales que pueden ser generadores.

Finalmente Rojas y García, proponen un plan de intervención empresarial que fue llamado *vivir bien*, donde se utilizan los diferentes espacios laborales para la realización de charlas sobre estrés y dar diferentes opciones de manejo y control.

De igual manera Cuervo y Esteban (2018) proponen un modelo de intervención para minimizar el riesgo en el área administrativa de una empresa de servicios temporales. Para realizar la propuesta del plan de intervención se aplicó la batería de riesgo psicosocial propuesta por el Ministerio de Trabajo a los colaboradores. Encontrando que los factores que mayor riesgo generan eran las recompensas con un riesgo alto y muy alto, seguido de las demandas del trabajo y liderazgo, junto con las relaciones sociales con un nivel alto y muy alto. En este se realiza un análisis de cada uno de los dominios con mayor impacto para proponer el plan de intervención. Por ejemplo se encontró que en el dominio control de trabajo en su dimensión de capacitación se observó que estaba la mayor falencia de la empresa, casi el 50% de los colaboradores están en riesgo muy alto. Este tipo de análisis fueron insumos utilizados por los autores para proponer la intervención en la empresa de servicios temporales, consolidando estos datos en un semáforo de riesgo psicosocial, con el objetivo de priorizar las dimensiones. El semáforo estaba compuesto por cuatro (4) colores: el verde indica que el nivel de intervención es de mantenimiento y es de largo plazo e indica que el 95% de la población estuvo satisfecha. En el caso de amarillo indica que el nivel de intervención es de mantenimiento, pero debe ser en el mediano plazo e indica que el 70% de la población estuvo satisfecha. En el caso del color naranja indica que el nivel de intervención es deseable y se debe realizar en el corto plazo e indica que entre el 35% y 51% de la población estuvo satisfecha. Por último se tiene el color rojo el cual indica que la intervención es necesaria e inmediata y que el 35% de la población estuvo satisfecha. Al realizar el semáforo para cada dominio se encontraron cuales dimensiones requerían de una intervención inmediata.

Se propusieron diez (10) intervenciones de tipo primaria, enfocadas principalmente a intervenir directamente sobre las causas generadoras con el fin de minimizarlas o eliminarlas (Cuervo y Esteban, 2018). Para la propuesta de las acciones a implementar se utilizó la Guía

Técnica propuesta por Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015), como insumo inicial. Cada acción propuesta tiene un objetivo, la población a quien va dirigida, los actores involucrados en la implementación y la descripción de la acción. En términos generales Cuervo y Esteban (2018) proponen que a partir de la aplicación de la batería se debe identificar los principales dominios y sus dimensiones, a través del semáforo de riesgo psicosocial y así proponer las acciones a implementar en las empresas, utilizando la guía del Ministerio de Trabajo de Colombia.

La batería de riesgo psicosocial propuesta es el insumo primordial para proponer la intervención para mitigar o eliminar los riesgos psicosociales. Basados en los resultados entregados por esta batería en la Fundación Cardio Infantil se encontró que en el dominio de clima organizacional ninguna dimensión alcanzó el 50% de favorabilidad (Grass, 2018). Según el instrumento utilizado por Grass (2018), para la medición del nivel de estrés, en los colaboradores de la empresa, se observó que no son muy pocos los colaboradores que presentaron dicho efecto de los factores de riesgo psicosocial, sin embargo hay un porcentaje de que debía ser intervenido. Para mitigarlo o eliminarlo se propuso una intervención a través de talleres con el personal que presenta niveles medio, alto y muy alto de estrés. Las acciones propuestas son a través de análisis de casos, talleres teóricos prácticos y de experiencias significativas, cuyos temas a tratar deben ser comunicación asertiva, solución de conflictos, comunicación no verbal, manejo del estrés y liderazgo (Grass, 2018).

En la industria metalmecánica también se han registrado trabajos en Colombia, se destaca el trabajo realizado por Cabrera y Pineda (2018). Las autoras realizaron una investigación aplicando la batería de riesgos del ministerio de trabajo, a los colaboradores de una empresa de fabricación de muebles metálicos para oficina. De igual manera que los trabajos previamente

citados y analizados, a partir de los resultados entregados por la batería se propuso el plan de intervención para mitigar los efectos de los factores de riesgo. Los principales resultados arrojados muestran que el 42% de la población de la empresa tienen un riesgo alto y muy alto de riesgo psicosocial. Para realizar la intervención se utiliza la clasificación usando el semáforo, para observar cuáles son las dimensiones con mayor ponderación, con el fin de buscar las estrategias de intervención. Es de notar que en esta empresa se observa que el dominio de liderazgo y relaciones sociales es uno de los más altos con un 67% de la población afectada. Los colaboradores manifestaron que no hay buena retroalimentación y las características del liderazgo son una de las dimensiones con mayor falencia en esta empresa. En este estudio también se evaluó el nivel de estrés, encontrando que el 33% de los colaboradores presenta predisposición al estrés. Como plan de intervención no se evidenció de manera clara un plan de intervención que ayudara a mitigar los riesgos. Las autoras trataron de identificar cuáles eran las estrategias más utilizadas por los empleados para sobre llevar los niveles de estrés y se destacó principalmente el apoyo social y la religión como las estrategias implementadas por los colaboradores. Ahora bien el plan de intervención sugerido, para mejorar las relaciones entre los colaboradores y el liderazgo, fue la utilización de juegos de mesa y agilidad mental, esta estrategia fue denominada “locker de herramientas”.

En el área de las tecnologías de la información y comunicaciones en 2018 se desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo de proponer un plan de promoción y prevención de riesgos psicosociales en una empresa del sector, en Colombia. El trabajo desarrollado por Loaiza (2018), tomó como base los resultados entregados por la batería de riesgos, la cual fue aplicada sobre colaboradores de las áreas de administrativa, técnica, mercadeo y ventas. Los resultados de la batería fueron suministrados por la empresa, y con base en esta información se propuso un plan de

intervención. Los resultados de la batería evidenciaron que los colaboradores tenían alto riesgo en los dominios de demandas de trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo. De igual forma se al aplicar el test para observar los niveles de estrés se observó que es alto. En resumen se mostró que intralaboral se necesitaba intervención prioritaria en características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos. Extralaboral las dimensiones que requieren intervención son tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.

El plan de intervención contempló que se debía ejecutar las acciones de 0 a 60, días para riesgo alto, 0 a 180 días para riesgo medio y entre 0 y 365 días para riesgo bajo. Las acciones iban encaminadas a promover actividades tales como el ejercicio, implementar teletrabajo y en el caso del liderazgo, realizar una intervención a través de charlas sobre el rol de los jefes.

En Chile Sánchez (2018) realizó una investigación sobre treinta (30) empresas forestales, industriales, de transporte, construcción y servicios. Para esto se implementó el cuestionario ISTAS 21, el cual sirvió para identificar y cuantificar la presencia de los riesgos psicosociales. Con base en la información se propuso un plan de intervención que contempla para cada tipo de empresa. Cada plan debía contar con la aprobación desde la gerencia y se especificaba el directo responsable de la ejecución de la acción. Por ejemplo en el caso de la dimensión de exigencias psicológicas, se entregó a cada empresa, el objetivo, la meta, el tipo de medida, el responsable y la frecuencia con que se debía hacer la actividad. Para las empresas del sector de servicios en la dimensión de exigencias psicológicas se proponen actividades que van desde rotación de puestos de trabajo, pausas activas durante 10 minutos ejecutadas por tres personas, diseños ergonómicos del puesto de trabajo e incluso la instalación de un saco de boxeo para descargar energías y emociones. De esta

forma se propuso para cada sector empresarial un plan de intervención para mitigar los riesgos psicosociales.

En sector farmacéutico también se desarrolló un trabajo con el objetivo de proponer un plan de intervención enfocado principalmente a los colaboradores que tienen cargos directivos y profesionales (Mora et.al, 2018). El plan de intervención se realizó usando los datos provenientes de la batería que fue aplicada a los colaboradores que tienen personas a cargo. Para la priorización de los riesgos se utilizó el semáforo, compuesto por tres colores que son rojo, amarillo y verde. Se encontró que el nivel alto se debía intervenir de manera prioritaria los dominios de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo (claridad de rol) y demandas de trabajo. Basado en estos hallazgos se procedió a proponer el plan de intervención, usando para esto como insumo la guía técnica del Ministerio de Trabajo. De esta manera se propuso un plan de intervención que debía implementarse por dos años, que fue dividido en prioritario y complementario. El primero hace alusión a las dimensiones que fueron altas y el segundo asociado al riesgo medio. Este plan de intervención contempla actividades para mitigar los riesgos de coaching, con el fin de mejorar las capacidades del liderazgo, programa Mindfulness y educación emocional (ejercicios de respiración), gestión de rendimiento profesional (comunicación asertiva y efectiva), programas de inducción y reinducción, diseño de perfiles de cargo., análisis psicosocial del puesto de trabajo.

Ecuador se registró un estudio para mitigar los riesgos psicosociales en trabajadores de un centro de salud, el plan de intervención se construyó con base en los resultados arrojados por F-Psico 3.1, el cual es un instrumento de evaluación de factores psicosociales del Ministerio de Trabajo y Economía social de España (Sasintuña, 2018). Los resultados arrojados por F-Psico, mostraban Participación/Supervisión con un 67%, Demanda psicológica 49%, Carga de trabajo

43%, Relaciones y apoyo social 39%, Desempeño de rol 35%, Interés por el Trabajo/Compensación 33%, Tiempo de trabajo 20%, Variedad/Contenido 12% y Autonomía 12%. Desde la organización se solicitó la intervención en las áreas de Carga de trabajo, Demandas Psicológicas, Participación/Supervisión e Interés por el Trabajo/Compensación. El plan de intervención abarca desde la redefinición del manual de funciones, talleres sobre manejo del tiempo, estrategias sobre el manejo de las emociones. Cada una de estas actividades apuntaba a las áreas de interés.

En el mismo sector farmacéutico Beltrán et. al (2019), realizaron un trabajo de investigación en una empresa con sede en Bogotá, Medellín y Cali. Allí desarrollaron una propuesta de intervención basado en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo. Para la aplicación de la batería se aplicó únicamente a los empleados que tenían más de seis (6) años de antigüedad y contrato directamente con la empresa.

Los resultados mostraron que el 51.2% de los empleados se encuentra en un riesgo alto y muy alto, el 21.2% medio y bajo y sin riesgo el 27.6%. En términos generales encontraron un alto nivel de riesgo particularmente en el liderazgo, control en el trabajo, las relaciones sociales, claridad de rol, capacitación y manejo del cambio. Se plantearon alternativas para cada una de las dimensiones de la batería de riesgos, tales como talleres de entrenamiento en liderazgo, los cuales podrían desarrollarse a través de grupos focales, escuela de líderes y coaching. Diseño y divulgación de los manuales de funciones de los cargos, entre otras alternativas de intervención (Beltrán et.al, 2019).

Durante el 2020 el mundo se vio envuelto en una pandemia, ocasionada por la enfermedad por coronavirus (COVID-19) muchos colaboradores de diferentes empresas tuvieron que enfrentar cambios que involucraban mover su puesto de trabajo de intralaboral a extralaboral (casa).

Roa et.al (2020) analizaron los factores de riesgos psicosociales extralaborales para la una empresa de productos químicos, utilizando para esto la batería de riesgos del Ministerio de Trabajo, el análisis se enfocó en los resultados relacionados con el entorno extralaboral y adicionalmente, se agregaron 17 preguntas relacionadas con la emergencia presentada por el Covid-19. Los resultados presentados muestran que no hubo un riesgo fuera del trabajo, lo que mostró que hubo una buena relación con la familia. Para el análisis de todas las dominios y dimensiones se empleó el semáforo para clasificarlo. Los colores de este semáforo son azul, sin riesgo; amarillo, riesgo bajo; verde, riesgo medio; naranja, riesgo alto y rojo es riesgo muy alto. Basado en el semáforo se clasificó en dos grupos, Grupo A y B. Los que hacen parte del grupo A se consideran como factores protectores, según el semáforo, sin riesgo o riesgo despreciable o riesgo bajo. Los del grupo B se consideran que son los riesgos, estos quedan clasificados como riesgo medio, alto y muy alto. Estos son los que requieren un plan de intervención, los hallazgos mostraron que las relaciones interpersonales necesitaban intervención, como también las condiciones de vivienda y de transporte. El plan de intervención en este trabajo no es claro, sin embargo se presentan unas recomendaciones para la empresa de implementar pausas activas, y hacer intervenciones con psicología para tratar temas de tristeza ocasionados por los temores evocados por la pandemia.

Barrera et.al (2020) propusieron un plan de intervención para una empresa de automatización industrial. Para la realización de este plan se partió de la batería de riesgo psicosocial aplicada a los colaboradores de la empresa y se realizó una entrevista al gerente y algunos operarios de la compañía para ampliar la información y conocimiento de la empresa y así formular un plan de intervención más adecuado. Los resultados presentados mostraron que en cuanto a los riesgos intralaborales como extralaborales el 50% de la población tienen un riesgo medio. Sin embargo en cuanto al dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se

presentó un riesgo medio del 33% y alto de un 50%, relegado en tres dimensiones; las relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores. También a través de la batería se identificó que el dominio de control necesitaba ser intervenido.

Es de resaltar que la intervención propuesta por Barrera et.al (2020) estaba enfocada principalmente a la prevención debido a los resultados globales de la batería de riesgo. En este trabajo se dan las pautas generales para los procesos de intervención, bajo un modelo de participación y manejo del cambio, donde los trabajadores puedan aportar su visión, sin embargo no se observa las acciones de forma clara y es la empresa la que debe proponer dichas acciones.

En el año 2020 se propuso para el sector salud una herramienta para los dispositivos móviles enfocada a prevenir el riesgo psicosocial en enfermeros y enfermeras para la ciudad de Bogotá (Hernández et.al 2020). En este trabajo se propone los diferentes tipos de intervención y es básicamente el colaborador de la institución prestadora de salud (IPS), quien maneja su aplicación móvil y allí tiene diferentes alternativas para gestionar el estrés. Algunas actividades contemplan técnicas de meditación, técnicas de respiración, ejercicio físico, relajación y ejercicios mentales.

Lizcano et.al (2020) desarrollaron una propuesta de intervención para el área operativa de una empresa del sector de transporte, con el objetivo de mejorar el clima organizacional. A partir de la aplicación de la batería de riesgos del Ministerio de Trabajo de Colombia, se propone un plan de intervención para la empresa. Los resultados obtenidos que el 79% de los trabajadores operativos están en riesgo elevado. Esto se dio principalmente en el área de Demandas de trabajo, recompensas del trabajo, y por último liderazgo y relaciones sociales del trabajo. En cuanto al plan de intervención se propone contratar un profesional en psicología para realizar una prueba por síndrome de Burnout. También se proponen diferentes estrategias de intervención tales como pausas activas usando la aplicación Google play Pausas Activas-Pautivate. Recomendaciones de

tomar un descanso semanal por parte de los conductores e higiene de postura corporal, aplicar incentivos económicos, programas de manejo conductual del estrés y coaching. Ejercicios de respiración guiados por aplicaciones móviles tales como Prana Breath.

Los servicios de urgencias de los hospitales son lugares donde los colaboradores se ven expuestos a muchos factores de riesgo psicosocial. En el municipio de Agua de Dios en el departamento de Cundinamarca, Colombia se propuso un plan de intervención para el hospital del municipio enfocado en el personal de urgencias (López y Martínez. 2021). El plan de intervención contemplaba que debe ser liderado por el gerente del hospital, coordinador de talento humano y coordinador seguridad y salud en el trabajo. Este debe ser ejecutado por Psicólogo, fisioterapeuta, Se propone que se debe contar con el establecimiento de una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de programas para manejo del estrés como pasar tiempo en familia, actividades lúdicas, juegos de mesa y libros. También se propone capacitación para las personas que tienen a cargo a otros colaboradores para que se mejoren los canales de comunicación, dichas capacitaciones deben tratar temas como el rol del líder, estilos de liderazgo, características de un equipo eficaz, las cuales deben impartirse en talleres de dos a tres horas. De igual manera se propone las pausas activas en dos periodos del día de 15 minutos para evitar enfermedades osteomusculares.

En este mismo año se realizó el diseño de una guía para la prevención dirigido a una alcaldía de un municipio de Colombia, cuyo objetivo estaba en proponer una intervención en los estilos de liderazgo (Quesada et.al, 2021). Al igual que en otros trabajos se aplicó la batería de riesgos y a partir de los resultados se parte para proponer la guía para la prevención. Al analizar la información se observa que las características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas de la jornada de trabajo, tuvieron un puntaje muy alto. Para tratar de disminuir el riesgo asociado al

liderazgo, se propuso una cartilla para realizar pedagogía en la importancia de conocer los factores y los riesgos psicosociales. También se propuso jornadas de reflexión. Debido a la pandemia muchas empresas implementaron el teletrabajo para continuar con sus labores, sin embargo algunos de sus colaboradores experimentaron estrés y otros efectos de los riesgos. Payares y López (2021), diseñaron una guía de orientación autogestionable, para los trabajadores de una empresa de consultoría en riesgo. Los investigadores desarrollaron la guía con base en la información obtenida a través de un instrumento donde el colaborador se podía expresar libremente. Identificaron los aspectos impactados por el distanciamiento, tales como relacionamiento familiar, relacionamiento social, manejo del tiempo, miedo y agotamiento físico. Los investigadores manifiestan que en cada uno de los aspectos fueron impactados negativamente por el traslado del puesto de trabajo. Adicionalmente se obtuvo manifestaban cansancio físico y mental, por la integración del mundo laboral y el mundo familiar. Basado en la información recabada se propuso la guía, la cual entregó consejos para los colaboradores de cómo mejorar en cada uno de los aspectos impactados. Se propone una gestión de la jornada laboral, pero no es claro el protocolo de intervención.

Morales et.al (2021), propusieron un protocolo de intervención para disminuir el estrés en conductores de taxi en la ciudad de Villavicencio, Colombia. La técnica de recolección de la información se hizo a través del protocolo de intervención de los riesgos psicosociales para trabajadores del sector transporte del Ministerio de Transporte. No se presentó el protocolo claro.

En el 2022 se desarrolló en España un trabajo para identificar el síndrome de Burnout y proponer un plan de intervención en una empresa de panificadora (Hojda, 2022). A partir de la prueba conocida como *MBI-GS* o *Maslach Burnout Inventory – General Survey*, el cual es un cuestionario que consta de 16 preguntas que miden principalmente tres aspectos: el desgaste

emocional o DE (preguntas 1 a 4 y 6 de la prueba), cinismo o C (preguntas 8, 9, 14, 15) y por último eficacia profesional o EP (preguntas 5,7, 10, 11, 12, 16). Los resultados de la prueba mostraron que las mujeres presentan mayor agotamiento que los hombres y que estos son más cínicos que las mujeres. Por último muestra que la eficacia en ambos sexos es muy similar, y los hombres están levemente por encima de las mujeres. La edad que más lejos está de desarrollar Burnout es la que está entre los 41 a 50 años. El plan de intervención se realizó con base en el plan del doctor Kabat-Zinn (Universidad de Massachussets) Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) o “reducción del estrés basada en la atención plena”. Este plan se aplicaría durante nueve (9) semanas consecutivas, tendrían una duración de 1h:30 minutos, y sería dirigidas por un especialista en mindfulness. El ambiente donde se desarrollo es al aire libre y en el horario de 11:00 a 12:30 horas. En las nueve sesiones se propuso, actividades de reconocimiento, hasta llegar a controlar la técnica de mindfulness por parte del colaborador.

Polanco et.al (2022), realizaron un plan de intervención sobre una empresa de distribución de alimentos, propusieron un plan de intervención a partir de la aplicación de la batería de riesgos. Planteando acciones para cada dominio y dimensión de la batería de riesgo. Algunas actividades propuestas son capacitaciones para liderazgo, capacitación en inteligencia emocional, integración e intercambio de habilidades, comunicación asertiva y evaluación de desempeño con retroalimentación.

El estrés postraumático es uno de las enfermedades que sufren los militares, se propuso un protocolo de atención ante el estrés postraumático en militares con cargo de suboficial (Alfonso et.al, 2022). El objetivo del protocolo fue encontrar estrategias, para darle manejo a estrés postraumático. El protocolo propuesto de 9 sesiones fue propuesto, este protocolo se centró en

promover las técnicas de relajación a través de la respiración, técnicas de relajación muscular e incluso el promover la creación de redes de apoyo.

En la tabla 1 se presenta un resumen con las principales estrategias de intervención y las que más se repiten, para estrés, síndrome de burnout y acoso laboral que se e de los diferentes autores y lugares del mundo.

Tabla 1

Resumen de principales estrategias de intervención para estrés, síndrome de Burnout y acoso laboral.

Efecto de riesgo psicosocial	País	Método o plan de intervención
Estrés	Colombia, España, Ecuador, Chile	Talleres de meditación y relajación. Mindfulness
Síndrome Burnout	Colombia, España	Mindfulness, pausas activas
Acoso laboral	Colombia, Ecuador	Talleres de liderazgo, comunicación asertiva

En resumen, las estrategias más utilizadas en los documentos analizados son los talleres de meditación y relajación, el mindfulness y los talleres de liderazgo.

CONCLUSIONES

Se realizó una revisión bibliográfica donde se revisaron planes de intervención para mitigación de los efectos ocasionados por riesgos psicosociales. Se observó que los principales trabajos se han realizado en Colombia, Ecuador, Chile y España, las empresas intervenidas abarcan desde sector de la salud, forestales, industriales, educación y transportes.

Es de notar que algunos de los trabajos revisados no tenían un plan de intervención claro y que las estrategias eran muy generales, lo que implica un reto para los investigadores. También es importante mencionar que en varios documentos los planes de intervención estaban formulados de manera muy general, es decir la metodología no se describía de forma clara.

Se observa que para elaboración de un plan de intervención el insumo principal para identificar cuáles son los factores de riesgo, se debe aplicar una batería de riesgo. Con base en la información arrojada por esta es posible generar estrategias que permitan intervenciones inmediatas o corto, mediano o largo plazo. También se identifica que el uso del semáforo permite la identificación de las dimensiones donde se debe implementar con mayor celeridad la intervención.

Las principales estrategias de intervención se centraron en las terapias de relajación, la meditación y el mindfulness, para tratar el estrés y el síndrome de Burnout. En cuanto al acoso laboral, se observó que las estrategias propuestas van enfocadas a los talleres de liderazgo, manejo de las emociones y talleres de mejoramiento de la comunicación asertiva. En este sentido las estrategias se centraron en intervenir los efectos fue en el trabajador y no en la organización, lo cual no es lo recomendado por los organismos internacionales como la OIT.

Vemos que en España, el plan de intervención fue enfocado a tratar síndrome de Burnout y estrés. La estrategia implementada se centró en los colaboradores ya que ellos eran los que debían participar en los talleres de meditación y mindfulness, en cuanto a la organización está únicamente cedió el tiempo para que se pudiera realizar dicha intervención durante las semanas requeridas por el programa. Lo que implica que el plan de intervención no fue formulado teniendo en cuenta las medidas organizativas tales como: mejoramiento del clima laboral, fomentar las relaciones interpersonales, u otras medidas que contribuyeran a disminuir los niveles de estrés y Burnout. Entonces en conclusión el plan se centró en la intervención individual y usó una técnica fisiológica para reducir los efectos encontrados.

En cuanto a Chile se observa que para las estrategias implementadas no solo se centraron en el trabajador, sino que a cada empresa se le entregó un plan de intervención que involucraba los diferentes procesos de la organización y también a los individuos. La intervención en cuanto a la organización esta debía implementar estudios que permitieran la identificación de tareas críticas del cargo y la cantidad de trabajo que realiza el colaborador. Además implementar estrategias que permitieran comunicar de manera clara la importancia de la labor que desempeña y las instrucciones claras para que el colaborador realice su labor con entusiasmo. También las organizaciones de este estudio debían implementar políticas de reconocimiento. En cuanto a la intervención individual se sugiere la implementación de pausas activas, técnicas de relajación, uso de sacos de boxeo, lo que muestra el uso de técnicas generales y técnicas fisiológicas.

En Ecuador se puede observar que la intervención se hizo también de manera integral es decir se presenta un plan de intervención que involucra a la organización y al trabajador. En cuanto a la organización se plantea que esta debe revisar y actualizar el manual de funciones de los trabajadores, como también el liderazgo debe comunicar de forma clara las funciones y labores de

sus colaboradores, para lo que se plantea una intervención de talleres de liderazgo y comunicación asertiva. También se plantea intervenciones que lleven a contribuir al manejo del tiempo libre. La intervención individual, también hace uso de las técnicas fisiológicas, pues plantea el uso técnicas de manejo de respiración, como también el manejo de las emociones, lo que aduce al manejo de técnicas cognitivas.

En cuanto a los planes de intervención realizados en Colombia, de forma general se puede decir que se concentraron en la intervención individual, esto debió ser porque al aplicar las baterías en la gran mayoría de las organizaciones mostraba que era necesario una intervención inmediata sobre los colaboradores. Es de resaltar que las estrategias propuestas fueron talleres de relajación, mindfulness, pausas activas y comunicación asertiva las cuales son intervenciones que pueden contribuir a mitigar principalmente efectos del estrés y síndrome de Burnout. Sin embargo se plantea un reto para las futuras investigaciones colombianas referentes a los planes de intervención e incluso para los profesionales que diseñan los planes de intervención para que estos sean desde una perspectiva en la intervención de la organización y así se pueda tener mayor impacto en los procesos para mitigar o eliminar los efectos de los riesgos psicosociales en las organizaciones de Colombia. Adicionalmente se puede ver una ventana de investigación y es realizar el seguimiento a los planes de intervención que se han implementado y cuáles de las técnicas aplicadas pueden ser útiles para ser readaptadas a las necesidades de otras organizaciones y así consolidar un sistema con técnicas de intervención para los profesionales y los investigadores.

REFERENCIAS

- Abregú-Tueros, L. F. (2020). Revisión sistemática de las prácticas preventivas para riesgos psicosociales en centros sanitarios iberoamericanos. *Medwave*, 20(7).
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Alfonso, C., Manosalva, J., Rincón, F., Rodríguez, L (2022). Protocolo de atención psicosocial ante el trastorno de estrés postraumático en Militares con cargo de suboficial del Ejército del Batallón Séptima Brigada en Villavicencio Meta. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Barrera, J., Capacho, J., Valero, L. (2020). Programa de prevención de riesgos psicosociales en los Trabajadores de la empresa automatización integrada S.A.S. [Tesis de especialización] Universidad ECCI.
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y salud*, 14(1), 79-87.
- Beltrán, D., Feliciano, P., Ocampo, A. (2019). Propuesta de Intervención en Riesgo Psicosocial dirigida a los Trabajadores de Cruz Blanca EPS en Causal de Liquidación .[Tesis de especialización]. Universidad ECCI.
- Bernal, Cesar. (2016). Metodología de la Investigación.(4ª ed). Pearson.
- Castillo Ramírez, Sisy. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14. Retrieved March 11, 2023, from

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-

[00152001000100004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&tlng=es)

Castillo Bazauri, G., Cienfuegos Perez, C., (2020). Intervenciones al estrés laboral en trabajadores de latinoamérica: una revisión sistemática.[Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.

Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391.

Comité Mixto, O. I. T. O. M. S. (1984). [OIT - OMS] Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo, 7.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Cuervo, M., Esteban, R., (2018). Modelo De Intervención Primaria Para Minimizar El Riesgo Psicosocial Intralaboral De Los Trabajadores Del Área Administrativa De Una Empresa De Servicios Temporales Ubicada En La Ciudad De Bogotá. Universidad Minuto de Dios.

García Rubiano, M. (Ed.), Gómez Rada, C. A., Ferro Vásquez, J., Quintana Moreno, I. P., & Manrique Torres, A. M. (2022). Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales. Editorial Universidad Católica de Colombia.

<https://doi.org/10.14718/9786287554283.2022>

Grass, O., (2018). Diseño de una estrategia de intervención con base en los hallazgos de la evaluación de riesgo psicosocial en la Fundación Cardio Infantil. [Trabajo de especialización]. Universidad Minuto de Dios.

Izquierdo, F. M. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.

Documento en línea: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>

Hojda, A. (2022). Síndrome de burnout. Causas y Consecuencias. Plan de intervención en planta de Producción. [Trabajo de grado]. Universitat de Juame I.

Kestel, D., (22 de enero de 2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Ley 1616 de 2013. Por lo medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Loaiza, L., (2018). Plan De Trabajo Para La Promoción, Prevención E Intervención Del Factor De Riesgo Psicosocial En La Empresa – CINTEL. [Tesis de especialización]. Universidad Minuto de Dios

Londoño Londoño, M. E., Cardona Ríos, H. F., & Vargas Betancur, M. L. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 120-150. Doi: 10.21772/ripo.v34n2a05

López, D., Martínez, G.,(2021). Propuesta del Plan de Intervención para los Peligros Psicosociales del Personal Asistencial de la Sala de Urgencias del Hospital Agua de Dios. Universidad ECCI.

Mora, A., Niño, B., Mendoza, C., Nossa, S. (2018). Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral Encontrados en el diagnóstico 2017 en una empresa del sector Farmacéutico. [Tesis de especialización]. Universidad Minuto de Dios

Morales, S., Pastrana, A., Polaina, L., (2021). Protocolo de intervención en factores de riesgo asociados al estrés en conductores de la empresa taxi estrella de la ciudad de Villavicencio. Universidad Cooperativa de Colombia.

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19.
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía Técnica General.
<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). Acoso laboral. Protocolo de Prevención y Actuación.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). Reacción a estrés agudo. Protocolo de Prevención y Actuación en el entorno laboral.

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

O.M.S. (s.f). Depresión. https://www.who.int/es/health-topics/la-d%C3%A9presion#tab=tab_1

O.M.S. (1992). CIE-10. Trastornos Mentales y del Comportamiento. Décima Revisión de la clasificación Internacional de las Enfermedades. Descripciones Clínicas y pautas para el diagnóstico. Organización Mundial de la Salud, Ginebra.

Payares, S., López, M., (2021). Diseño de guía de orientación autogestionable en Riesgo Psicosocial para los trabajadores de la empresa Consultoría en Gestión del Riesgo, como apoyo a la gestión de su Salud Mental afectada por el trabajo en casa. Universidad ECCI.

Polanco, W., Pinto, A., Ramirez, P., (2022). Diseño del Plan de intervención de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de lam empresa Supernova Distribución SAS. Universidad ECCI.

Quesada, W., Peñuela, S., Pulido, A., (2021). Diseño De Guía Para La Prevención De Riesgos Psicosociales Asociados A Los Estilos De Liderazgo Presentes En La Alcaldía Municipal De Viotá, Cundinamarca. Universidad ECCI.

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de Protección Social de Colombia] . Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 23 de julio de 2008.

Resolución 2764 de 2028 [Ministerio de Trabajo de Colombia] Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General

para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. 25 de julio de 2022.

Roa, A., Godoy, I., Casas, J., Cruz, M., (2020), Plan de intervención para prevenir los riesgos psicosociales generados por los factores extralaborales presentes en la enfermedad del Covid-19 en los trabajadores de Químicos Integrales S.A.S. [Tesis de especialización]. Universidad Minuto de Dios.

Rojas Duarte, O., García Herrera, D., (2017), Propuesta de plan de intervención en estrés laboral en las empresas Petroindustrial S.A. y Alfa Gres. [Tesis de especialización]. Universidad de San Buenaventura

Sánchez, F. (2018). Plan de mitigación de riesgos psicosociales para Empresas forestales, industriales, de transporte, Construcción y servicios. [Tesis de grado]. Universidad de Concepción.

Sasintuña, L. (2018). Propuesta de intervención de riesgos psicosociales Para el centro de salud centro histórico del Distrito 17d04 del ministerio de salud, en la ciudad de Quito en el año 2017. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Vega, S. (2012). Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). Madrid: INSHT, NTP, 944.

Vega, S. (2012). Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). Madrid: INSHT, NTP, 944.